
NPO 法人における女性の就業に関する分析 —満足度と継続就業をめぐる— Analysis on Employment of Women in NPOs — Over satisfaction level and continued employment —

鈴木 紀子
Noriko SUZUKI

In the current study, factors affecting female paid staff at NPOs for continuing their current work are examined using data from a questionnaire survey conducted by the author. With aggregate results regarding the questionnaire survey introduced at first, binominal logistic regression analysis is performed using variables regarding satisfaction level of personal situation and working environment. In the examination, income, skill acquirement and social contributions are focused on as to how they affect satisfaction levels.

In recent years, a situation different from conventional volunteering activities has been developing in Japan with an increase in women working for NPOs to earn income in order to resolve social problems. New possibilities may be indicated by analyzing factors of such women's continued employment when considering the ideal women's employment opportunities and career development.

キーワード：NPO（非営利活動組織）

career formation（キャリア形成）

the working environment satisfaction level（就労環境満足度）

1. はじめに

近年、NPO 法人で社会的課題の解決に取り組み、収入を得る女性が散見される。従来、民間非営利活動はボランティア中心の無報酬労働と捉えられ、収入を得る仕事という見方はされてこなかった。しかしながら、1990 年代後半以降の社会環境の変化や新制度¹⁾の導入を背景に、人と資金を確保して事業を継続的に運営する組織が増え、そこで働く女性が顕在化するようになった。

本稿の目的は、NPO 法人で有給職員として働く女性が現在の勤務を続ける要因を探ることである。約 20 年にわたり筆者が NPO に関わる女性に聞き取りを行うなかで時折耳にしたのは、NPO で有償無償の仕事が続けることに迷う声であり、多くの NPO 法人には企業等で働く場合と異なる状況があるという点であった。社会起業家として組織を立ち上げた女性とスタッフとして組織や事業を支える多くの女性には、事業への関わり方や意識などに違いがあることもうかがえた。そこで、本稿は活動分野や組織運営などの状況が異なる NPO 法人の女性有給職員の就業に関する傾向について、数値を用いて分析する。NPO 法人で働く女性の継続就業につながる要因を考察することは、女性の就業の場や職

業キャリア形成²⁾のあり方に様々な示唆を提供するものになると考えられる。

2. 先行研究

民間非営利活動に参画する女性の研究はこれまでも行われてきた。たとえば、1980～1990年代には、主婦を中心とする生協活動や消費者運動などから発展したワーカーズ・コレクティブなどの研究を通じて、生活者である女性が雇用者ではなく事業主となって生活のなかで生じた問題に取り組む姿が、「新しい働き方」として論じられた（佐藤 1988、天野 1995）。一方、女性が民間非営利セクターの活動に参加する背景として、営利セクターにおける女性の地位の低さと家計を支える夫の存在があることも指摘された（山内、2001）。これらの研究から、2000年代初めの時点では、民間非営利活動に関わる女性に対して、収入を得る就業者というよりも、ボランティア活動に参加する主婦という捉え方が広がっていたことがうかがえる。

その後、社会の変化や制度の浸透が進むにつれ、NPOに携わる女性を対象とする調査研究も実施される。生涯学習の観点から調査や研修などを行う国立女性教育会館は、女性のキャリアを複合キャリア（職業キャリアと社会活動キャリアの複合）と捉え、地域課題の解決を目指す団体に参加する女性を対象にアンケート調査を実施した。それによると、年収103万円未満で働く女性が半数を占め、参加により「社会との関わり」や「知識・技能」、「仲間」を得ていることが分かる（国立女性教育会館、2011）。また、女性の再チャレンジについて調査した内閣府男女共同参画局（2009）は、NPOへの主な参加理由に、能力・知識・経験の活用、新しい知識や経験の獲得、家庭と仕事の両立をあげるほか、立場による違いとして、代表者や役員は事業の社会的意義を重視して低収入、長時間勤務となる傾向があるのに対し、スタッフは働きやすさを重視する傾向にあることを示している。

女性のNPO活動と金銭的報酬に注目した大槻（2011、2015）は、40代以上の女性を対象としたアンケート調査などからNPO活動は女性のキャリア形成に資するものの、十分な金銭的報酬を得るのは難しいことなどを指摘する³⁾。このほか、鈴木（2015、2016）がNPO法人での勤務経験をもつ女性の事例分析などから職業キャリア形成の可能性を検討する一方、中村（2016）はNPO法人で働く若年層の高学歴女性を「N女」と呼び、インタビューを通じて従来とは異なる女性の姿を描き出しつつ、NPOで働き続けることの難しさもうかがわせている。

他方、こうした女性に注目した研究のほか、NPO法人制度の広がりに伴い、労働政策研究・研修機構は、全国のNPO法人と男女職員などを対象とするアンケート調査を2004年と2014年に実施し、NPOにおける就労に関して多面的な分析を行っている。労働政策研究・研修機構（2015）によると、2004年調査に比べ、2014年調査では有給職員が増え、職員の収入も増加傾向にある。この調査の対象は女性に限られておらず、事務局長を中心とする有給職員⁴⁾、ボランティアを含む構成であるものの、本稿の参考となる点は多い。

調査結果を分析した浦坂（2006、2007）は、2004年調査の結果から、福祉系の安定した団体で常勤職員として働く場合を除き、NPO法人の収入に変動があり勤務時間に見合う経済的処遇もないことから、企業等からNPO法人へ就業の場を移す例は少ないと論じた。そして、2014年調査では、中心メンバーは業務を担う覚悟をもち、処遇や将来に多くを求めているのに対して、若年層や活動期間の短い者などでは収入、知識や経験を得

ることを望む傾向がある点を踏まえ、NPO 法人がキャリアの選択肢として機能し始めている可能性を指摘する（浦坂 2016:215-20）。同様に、馬（2016）は賃金水準の分析を行い、NPO 法人も男女間に賃金格差が存在し、その差は営利組織に比べて小さいこと、森山（2016）は年齢に注目した継続意思の分析を行い、NPO 法人から生活に必要な収入を得ているという稼得感、組織運営・意思決定への関与の高さ、知識・技術・経験の取得などが広い年齢層の活動継続に影響することを示している。男性やボランティアを調査対象に含む分析からも、女性有給職員を取り巻く NPO 法人就労の様子がうかがえるものの、民間非営利活動で大きな役割を果たしてきた女性ならではの状況は扱われていない。

以上の先行研究から、近年、NPO 法人の運営や担い手に変化が生じている様子を確認できる。元来、キャリア形成に関する研究の多くは企業などで働くことが前提とされ、民間非営利活動の経験は、労働よりも福祉、生涯学習や社会運動などの領域で扱われる傾向にあった。その背景には、職業キャリアは有償で働き続けることにより形成されるものであり、主に女性が無償の活動で培った力や経験は、職業キャリアと認識されずにきたことがあると考えられる。しかしながら、事業を継続的に行うため、NPO 法人が有給職員を雇う機会は増え、なかには女性が継続就業により職業キャリアを築くこともあるだろう。女性が NPO 法人で働き続けようと思う時、何が鍵となるのだろうか。

3. 分析するデータ

（1）調査の実施概要

分析に使用するデータは、2014 年 11 月に実施されたアンケート調査「NPO 等で働く女性のキャリア形成に関する調査」⁵⁾ の個票データである。主な調査項目は、①前職等、現在に至る職業キャリア、②現在の勤務の状況、③今後の就労意向、④回答者属性となっている。実施に際し、特定非営利活動法人日本 NPO センターが運営するデータベース「NPO ヒロバ」⁶⁾ に登録する日本全国の NPO 法人から、財政規模 500 万円以上かつ事務局スタッフ数（有給常勤）1 名以上、という条件⁷⁾ を付して団体を抽出した後、当該団体に調査票を郵送して女性有給職員へ回答を依頼した。実施状況は以下の通りである。

- ・調査名：「NPO 等で働く女性のキャリア形成に関する調査」
- ・調査期間：2014 年 11 月 4 日～11 月 21 日
- ・調査票の配布状況：送付先団体数 1,316 件 個人向け配布調査票数 3,068 通
- ・調査票の回収状況：有効回収数 731 通 回収率 23.8%

本調査は、全ての NPO 法人を対象とした悉皆調査ではなく、一定条件のもと調査対象を絞って実施したものであり、サンプルバイアスが生じている可能性はある。しかしながら、本調査により NPO 法人で働く女性の状況などを数値で把握することが可能となる。

（2）調査結果の概略

1) 勤務する分野、個人の状況

回答した女性有給職員が勤務する団体を活動分野別にみると、「保健・医療・福祉」（33.4%）の割合が最も高く、「NPO 支援」（14.0%）、「子どもの健全育成」（8.8%）、「環

境保全」(7.9%)、「学術・文化・芸術・スポーツ」(7.3%)、まちづくり(7.0%)と続くなど、内閣府(2015)の特定非営利活動法人の主な活動分野の構成比と近くなっている。

回答者の年齢構成は、40代(27.5%)、30代(24.9%)、50代(22.8%)、20代(12.9%)となり、年収130万円以上の人 が全体の75%を占め、家計の主たる担い手となる女性も35%にのぼる。

また、現在のNPO法人勤務に至る経歴をみると、子育てなどによる就労中断を経て「再就職した者」(64.4%)、前職から失業期間を経ずに「転職した者」(25.9%)、「新卒者」(7.9%)となる。経歴と年収の関連をみると、再就職者は夫の扶養家族となり得る130万円未満が3割近くを占めるのに対して、新卒者と転職者はその割合が1割程度となるほか、全ての経歴で年収200～300万円未満の割合が最も高く、わずかながら年収400万円以上の者もいる(図1)。

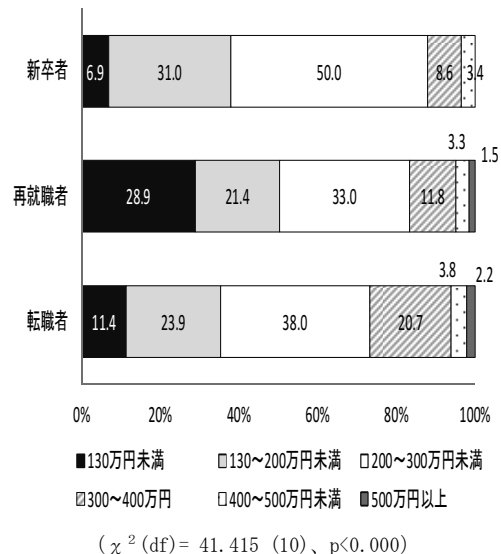


図1 女性職員の年収(経歴別)

2) 勤務の状況

調査回答者の職位は、「役職についていない」(58.1%)の割合が最も高く、「その他の役職」(16.7%)、「理事」(10.1%)、「事務局長」(5.9%)、「理事長・代表」(5.9%)であった。週の勤務時間をみると、「40～49時間」(50.6%)、「30～39時間」(15.3%)、「20～29時間」(9.8%)、「50～59時間」(5.7%)の順となり、「60時間以上」(2.5%)働く女性もいる。職位と勤務時間の関連(χ^2 (df) = 53.246 (20), $p < 0.000$)をみると、役職者に比べて、役職に就いていない者の勤務時間は短くなる傾向にある。通勤時間(片道)も、自宅から30分以内が70%を占め、1時間超は10%に満たない。

現職に就いたきっかけは、「知人・友人・家族等からの紹介」(38.3%)が多く、「設立時からの関わり」(18.1%)、「ハローワークの求人情報」(17%)と続く。きっかけと年代の関連(χ^2 (df) = 108.551 (16), $p < 0.001$)をみると、上の年代では「設立時から」が、下の年代では「求人情報」が多い。

勤務先の決定理由(複数回答)は、「収入を得る」(48.3%)と答える女性が半数近くにはのぼり、「仕事を通じて社会に貢献」(38.7%)、「自分の経験の活用」(37.8%)、「自分の資格・能力の活用」(29.5%)、「組織の理念や活動目的に共感」(27.5%)の割合が高くなる。在職期間も、「0～5年」(60.2%)、「6～10年」(25.9%)、「11～15年」(10%)と、NPO法人で有給職員として働くことは近年の傾向とみられる。

3) 職務や就労に対する女性の意識

女性が従事する職務をみると、以前は「一般事務」、「営業・販売」、「その他専門的知識・資格にもとづく職種」などを経験した割合が高く、現職では「経理」、「総務」、「広

報・宣伝・渉外」など管理部門の職務を担う割合も高くなっている（図2）。NPO 法人では少人数で多くの職務を行う必要があり、職務の幅が広がる様子がうかがえる。

現職で身についた力（複数回答）は、「視野の広がり」（35.8%）、「人脈の広がり」（30.1%）、「知識・技能の向上」（29.1%）、「社会や地域に役立つ力や経験の獲得」（28.3%）の割合が高く、その結果、「現在の仕事が今後のキャリア形成につながる」と思う割合は83.1%に達する。

一方、就労環境12項目の満足度をみると、項目による差が大きい。「満足」と「まあ満足」の合計が高い項目は、「社会への貢献」（86.8%）、「通勤時間」（85.5%）、「雇用形態」（83.4%）、「仕事のやりがい」（82.7%）であり、「不満」と「やや不満」の合計が高いのは、「給与・報酬」（39.5%）、「ワークライフバランス」（28.9%）、「福利厚生」（28.7%）、「研修や学習の機会」（23.7%）となる。

そうした傾向を反映して、今後の就労意向は、「できる限り現在の職場で働き続けたい」（59.7%）と思う人が最も多く、「わからない」（23.9%）、「NPO 以外の職場に転職したい」（8.8%）と続く。現職の継続就業の意向と勤務先決定理由の関連をみると、「収入」、「社会に貢献」を理由とする場合に継続就業を望む傾向がうかがえる。現在の職場でキャリアを築く際の課題は、「活動やミッション、団体への思いの維持」、「研修や学習機会の充実」をあげる割合が高くなっている。

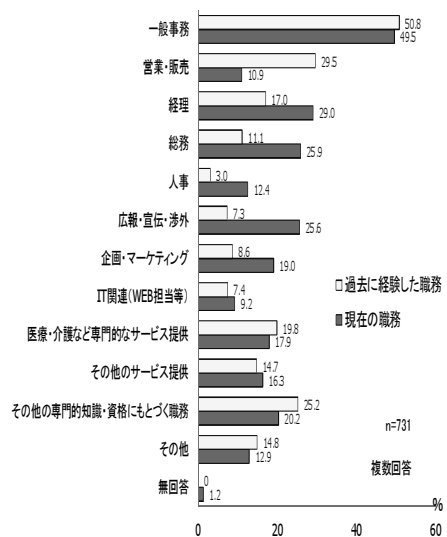


図2 職務内容（過去の経験・現職）

4. 仮説と変数、分析モデル

(1) 仮説

女性が現在のNPO法人で働き続けようと思う要因を探るため、分析は、組織ではなく個人の観点から検討していく。

先行研究やアンケート調査の結果などから、収入や知識・技能などを獲得することがNPO法人で働く際のポイントとなり得ることが分かる。他方、そもそもNPO法人による事業の目的は、社会課題の解決を目指す点であることをふまえると、個人の社会への思いや関心がNPO法人における就業につながる可能性も考えられる。

そこで、以下では、3つの仮説を設定する。特に、就労環境に関する満足度のうち、何が現職を続ける意向につながるのかという点に注目しながら、計量分析を進める。

<仮説1>給与に満足する女性は、現在のNPO法人で働き続ける意向をもつ。

<仮説2>技能の習得に満足する女性は、現在のNPO法人で働き続ける意向をもつ。

<仮説3>社会への貢献に満足する女性は、現在のNPO法人で働き続ける意向をもつ。

(2) 変数

1) 被説明変数

今後の就労意向について尋ねた回答のうち、「出来る限り今の職場で働き続けたい」と答えた場合を1、「他のNPOに転職したい」、「NPO以外の職場に転職したい」、「仕事自体を辞めたい」、「わからない」を選択した場合を0とする。他のNPOへ転職する場合もNPO勤務の継続となるものの、就労環境に変化が生じることから、ここでは現在働く組織における勤務を継続就業として扱う。

2) 説明変数

先行研究やクロス集計の結果にもとづき、NPO法人における継続勤務に影響を与える可能性がある変数を投入する。仮説の検証に関しては、「就労環境満足度」、「勤務先の決定理由」、「現職で獲得したスキル」、「本人年収」を用いる。

<勤務に関する要因>

①活動分野ダミー（保健・医療・福祉＝1、それ以外の分野＝0）、②週あたりの勤務時間、③就労環境12項目の満足度（満足、まあ満足＝1、不満、やや不満＝0）、④今の経験が今後のキャリア形成につながらと思うダミー（とても思う、どちらかといえば思う＝1、あまり思わない、全く思わない＝0）、⑤勤務先の決定理由（基準：職住接近、それ以外の各変数にダミーを設定）、⑥現職で獲得したスキル（基準：自信、それ以外の各変数にダミーを設定）、⑦本人年収（基準：130万円未満、それ以外の各カテゴリーにダミーを設定）

<個人的要因>

⑧年齢、⑨就労中断ダミー（現職に就く前に就労中断あり・再就職＝1、中断なし・それ以外の就職＝0）、⑩大卒ダミー（大学卒業・大学院修了以上＝1、それ以外の学歴＝0）、⑪家計の主たる担い手ダミー（自身が主たる担い手＝1、それ以外の者＝0）

これらを用いて、二項ロジスティック回帰分析を行い、就労に関わる12項目の満足度を中心に、現在のNPO法人で女性が働き続けようと思う要因を検討する。

3) 分析モデル

分析にあたり、4つのモデルを設定する。モデル1では、個人の状況と就労環境の満足度などを説明変数に用いて、継続就業に影響を及ぼす要因を明らかにする。それをベースにして、モデル2は「勤務先の決定理由」を、モデル3は「勤務で獲得したスキル」を、モデル4は「本人年収」を投入して、それぞれの変数の影響を確認する。なお、各モデルの基準の設定として、モデル2は集計結果から通勤時間の短さが満足度につながることに、モデル3は自信をつけたことがNPO活動の満足度と関係する（大槻2011）という知見にもとづく。モデル4は年収130万円が社会保障の扶養者基準になることによる。これらを通じて、仮説の検証および検討を行う。近年では、NPO法人へ参加する理由、活動を通して獲得する経験の内容なども変化しており、本稿は4つのモデルから仮説が当てはまる可能性を探る。

表 1 記述統計

| | | 度数 | 平均値 | 標準偏差 | | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|---------|-------------------|-----|--------|--------|--------------|-----|-------|-------|
| 被説明変数 | 現在のNPO勤務継続ダミー | 721 | 0.601 | 0.490 | | | | |
| 説明変数 | 活動分野ダミー（保健・医療・福祉） | 706 | 0.346 | 0.476 | 勤務先の決定理由 | | | |
| | 勤務時間（週） | 717 | 35.167 | 13.064 | 収入を得る | 731 | 0.483 | 0.500 |
| | 満足度 | | | | 資格・能力を活用 | 731 | 0.295 | 0.457 |
| | 給与・報酬 | 670 | 0.575 | 0.495 | 経験を活用 | 731 | 0.378 | 0.485 |
| | 雇用形態 | 674 | 0.892 | 0.311 | 社会に貢献 | 731 | 0.387 | 0.487 |
| | 勤務時間 | 686 | 0.773 | 0.419 | 組織の活動目的に共感 | 731 | 0.275 | 0.447 |
| | 通勤時間 | 727 | 0.970 | 0.171 | 知識・技術の習得 | 731 | 0.179 | 0.384 |
| | 社会貢献 | 665 | 0.937 | 0.243 | 職住接近 <基準> | 731 | 0.186 | 0.389 |
| | 福利厚生 | 718 | 0.592 | 0.492 | 人脈を活用 | 731 | 0.021 | 0.142 |
| | 研修・学習の機会 | 721 | 0.669 | 0.471 | 人脈を広げたい | 731 | 0.033 | 0.178 |
| | 外部の人との交流 | 713 | 0.693 | 0.462 | 自分の課題を解決 | 731 | 0.056 | 0.230 |
| | ワークライフバランス | 688 | 0.698 | 0.460 | 他の仕事と両立可能 | 731 | 0.040 | 0.195 |
| | やりがい | 673 | 0.887 | 0.317 | 職場の雰囲気 | 731 | 0.107 | 0.309 |
| | 技能習得 | 617 | 0.765 | 0.424 | その他 | 731 | 0.081 | 0.273 |
| | 職場の雰囲気 | 721 | 0.800 | 0.400 | 獲得スキル | | | |
| | 今後のキャリアにつながるダミー | 725 | 0.837 | 0.369 | 知識・技能が向上 | 731 | 0.291 | 0.455 |
| | 年齢 | 723 | 44.022 | 11.966 | 主体的に動く力 | 731 | 0.269 | 0.444 |
| | 就労中断ダミー（中断あり・再就職） | 718 | 0.656 | 0.475 | 専門資格取得 | 731 | 0.108 | 0.311 |
| | 大卒ダミー | 724 | 0.478 | 0.500 | コミュニケーション能力 | 731 | 0.241 | 0.428 |
| | 寡計の主たる担い手ダミー | 720 | 0.360 | 0.480 | マネジメント能力 | 731 | 0.133 | 0.339 |
| | 本人年収 | | | | 人脈 | 731 | 0.301 | 0.459 |
| | 130万未満 <基準> | 710 | 0.225 | 0.418 | 社会に役立つ力 | 731 | 0.283 | 0.451 |
| | 130～200万円未満 | 710 | 0.230 | 0.421 | 仕事の責任感 | 731 | 0.222 | 0.416 |
| | 200～300万円未満 | 710 | 0.355 | 0.479 | 視野の広がり | 731 | 0.358 | 0.480 |
| | 300～400万円未満 | 710 | 0.139 | 0.347 | 自信 <基準> | 731 | 0.060 | 0.238 |
| | 400～500万円未満 | 710 | 0.035 | 0.184 | 生計に必要な収入を得る力 | 731 | 0.187 | 0.391 |
| | 500万円以上 | 710 | 0.015 | 0.124 | その他 | 731 | 0.018 | 0.132 |
| サンプルサイズ | | 468 | | | | | | |

5. 分析の結果

（1）推計結果

まず、モデル1を中心に4つのモデルに共通する変数をみると、「保健・医療・福祉」の活動分野、「年齢」、就労環境満足度のうち「給与・報酬」、「勤務時間」、「外部の人との交流」、「職場の雰囲気」がプラスに有意となり、女性が現在のNPO法人で継続就業の意向をもつことに影響を与えていることが分かる。

次に、「勤務先の決定理由」を加えたモデル2では、モデル1の共通点に加え、「勤務時間」が多く、「大卒」でないが有意となり、「職住接近（基準）」に比べて「社会に貢献」、「組織の活動目的に共感」が継続就業に影響を与えている。

「獲得スキル」を投入したモデル3では、「技能習得」の満足度が有意となり、「自信（基準）」と比べて「主体的に動く力」、「知識・能力が向上」、「専門資格取得」、「社会に役立つ力」、「仕事の責任感」、「視野の広がり」が継続就業に影響している。他方、満足度の「雇用形態」がマイナスに有意となるなどの相違も生じている。

モデル4で「本人年収」を投入すると、「今後のキャリアにつながる」、「技能習得」の満足度がプラスに有意となる。有意とならないものの、本人年収「130万円未満（基準）」と比べて500万円未満の4つのカテゴリで係数がマイナスを示している。

表 2 推計結果

| | | | モデル 1 | | モデル 2 | | モデル 3 | | モデル 4 | |
|---------------------------|--|--|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
| | | | B | Exp (B) | B | Exp (B) | B | Exp (B) | B | Exp (B) |
| 活動分野ダミー（保健・医療・福祉） | | | .529 ** | 1.698 | .575 ** | 1.778 | .583 ** | 1.792 | .471 * | 1.601 |
| 勤務時間（週・時間） | | | 0.00 | 1.00 | .002 * | 1.002 | -.003 | .997 | .003 | 1.003 |
| 今後のキャリアにつながるダミー | | | .640 * | 1.897 | .370 | 1.448 | .508 | 1.662 | .620 * | 1.859 |
| 年齢 | | | .022 ** | 1.023 | .020 * | 1.020 | .024 ** | 1.024 | .020 * | 1.020 |
| 就労中断ダミー（中断あり・再就職） | | | -.250 | .779 | -.121 | .886 | -.279 | .756 | -.253 | .776 |
| 大卒ダミー | | | -.313 | .732 | -.593 ** | .552 | -.312 | .732 | -.355 | .701 |
| 家計の主な担い手ダミー | | | .375 | 1.456 | .352 | 1.422 | .354 | 1.425 | .426 | 1.532 |
| 満足度 | | | | | | | | | | |
| 給与・報酬ダミー | | | .616 ** | 1.851 | .553 ** | 1.739 | .633 ** | 1.883 | .550 ** | 1.733 |
| 雇用形態ダミー | | | -.663 | .515 | -.501 | .606 | -.955 ** | .385 | -.616 | .540 |
| 勤務時間ダミー | | | .794 ** | 2.212 | .927 *** | 2.527 | .820 ** | 2.271 | .761 ** | 2.140 |
| 通勤時間ダミー | | | .678 | 1.971 | .781 | 2.184 | .596 | 1.815 | .723 | 2.061 |
| 社会貢献ダミー | | | .741 | 2.097 | .796 | 2.218 | .769 | 2.158 | .737 | 2.090 |
| やりがいダミー | | | .216 | 1.242 | .180 | 1.197 | -.011 | .989 | .245 | 1.278 |
| ワークライフバランスダミー | | | .010 | 1.010 | .035 | 1.035 | .183 | 1.201 | -.001 | .999 |
| 福利厚生ダミー | | | -.353 | .702 | -.386 | .680 | -.441 | .643 | -.299 | .741 |
| 研修・学習の機会ダミー | | | -.367 | .693 | -.254 | .776 | -.436 | .647 | -.340 | .712 |
| 技能習得ダミー | | | .521 | 1.684 | .485 | 1.623 | .591 * | 1.806 | .559 * | 1.749 |
| 外部の人との交流ダミー | | | 0.828 *** | 2.289 | .864 *** | 2.373 | .926 *** | 2.525 | .757 ** | 2.132 |
| 職場の雰囲気ダミー | | | 1.697 *** | 5.458 | 1.794 *** | 6.012 | 1.772 *** | 5.885 | 1.654 *** | 5.226 |
| 勤務先の決定理由 | | | | | | | | | | |
| 職住接近　＜基準＞ | | | | | | | | | | |
| 収入を得る | | | | | .036 | 1.037 | | | | |
| 資格・能力を活用 | | | | | .257 | 1.293 | | | | |
| 経歴を活用 | | | | | .211 | 1.235 | | | | |
| 人脈を活用 | | | | | -.112 | .894 | | | | |
| 社会に貢献 | | | | | .906 *** | 2.475 | | | | |
| 組織の活動目的に共感 | | | | | .936 *** | 2.549 | | | | |
| 知識・技術の習得 | | | | | .331 | 1.392 | | | | |
| 人脈を広げたい | | | | | .245 | 1.277 | | | | |
| 自分の課題を解決 | | | | | .323 | 1.381 | | | | |
| 他の仕事と両立可能 | | | | | .377 | 1.458 | | | | |
| 職場の雰囲気 | | | | | .298 | 1.347 | | | | |
| その他 | | | | | -.713 | .490 | | | | |
| 獲得スキル | | | | | | | | | | |
| 自信　＜基準＞ | | | | | | | | | | |
| 主体的に動く力 | | | | | | | .743 ** | 2.102 | | |
| 知識・技能が向上 | | | | | | | .570 * | 1.769 | | |
| 専門資格取得 | | | | | | | .942 ** | 2.565 | | |
| コミュニケーション能力 | | | | | | | .256 | 1.291 | | |
| マネジメント能力 | | | | | | | .390 | 1.477 | | |
| 人脈 | | | | | | | -.098 | .906 | | |
| 社会に役立つ力 | | | | | | | .568 ** | 1.765 | | |
| 仕事の責任感 | | | | | | | .756 ** | 2.129 | | |
| 視野の広がり | | | | | | | .579 * | 1.784 | | |
| 生計に必要な収入を得る力 | | | | | | | .213 | 1.238 | | |
| その他 | | | | | | | .443 | 1.558 | | |
| 本人年収 | | | | | | | | | | |
| 130万円未満　＜基準＞ | | | | | | | | | | |
| 130～200万円未満 | | | | | | | | | -.207 | .813 |
| 200～300万円未満 | | | | | | | | | -.185 | .831 |
| 300～400万円未満 | | | | | | | | | -.172 | .842 |
| 400～500万円未満 | | | | | | | | | -.119 | .887 |
| 500万円以上 | | | | | | | | | .389 | 1.475 |
| 定数 | | | -4.415 | .012 | -5.702 | .000 | -5.412 | .004 | -4.545 | .011 |
| -2対数尤度 | | | 487.282 | | 460.18 | | 468.341 | | 482.773 | |
| Cox-Snell R ² | | | 0.225 | | 0.268 | | 0.256 | | 0.221 | |
| Nagelkerke R ² | | | 0.311 | | 0.371 | | 0.353 | | 0.306 | |
| n | | | 473 | | 473 | | 473 | | 468 | |

***p<0.01、**p<0.05、*p<0.1

なお、推計にあたり多重共線性を確認したところ、全ての変数の VIF 値は低く、多重共線の問題は起きていなかった。

（2）考察

1）給与の満足度

推計結果から、仮説の検証と考察を行う。「仮説 1：給与に満足する女性は、現在の NPO 法人で働き続ける意向をもつ」についてみると、4 つのモデルとも「給与・報酬」の満足度はプラスに有意の影響を示しており、仮説が支持される可能性は高い。

ただ、給与について検討すべき点もある。モデル 2 の勤務先の決定理由「収入を得る」、モデル 3 の獲得スキル「生活に必要な収入を得る力」は有意とならず、モデル 4 の本人年収も 130 ～ 500 万円未満の層がマイナスの影響を示す。これらから、NPO 法人で「収入を得る」ために働こうと決めても、あるいは「生活に必要な収入を得る力」を獲得しても、それらが現職を継続就業する意向に結びつくとは限らないことが分かる。さらに、家族の扶養者となる可能性がある年収 130 万円未満の女性に比べて、年収 500 万円未満の女性の継続就業の意向が低いことは、常勤職員よりもパート勤務など非常勤職員として働く方が続けやすいと思う可能性もうかがえる。NPO 法人の賃金要因を分析した馬が、「活動形態（正規職員、非正規職員）、性別（男性職員、女性職員）によって各要因が賃金に与える要因は異なる」（馬 2016：91）と論じるように、収入は性別や活動形態の影響を受けるとすると、女性の場合、必ずしも収入の多寡が継続就業につながるとは限らないことも分かる。

女性が NPO 法人で働き続ける要因は、収入に関する側面を中心に捉えることが難しく、企業等で働く場合とは異なる要因も作用する。本調査でも、社会への貢献、自身の経験や能力の活用、組織の活動への共感、多様な人との関わりなどが、勤務先の決定理由の上位にあがった。また、山内（2001）や国立女性教育会館（2011）が示すように、生活に必要な収入を得れば良いと思う女性、家計補助的に働くことを望む女性、NPO 法人以外から収入を得る女性がいる可能性は高い。女性の再チャレンジを調べた内閣府（2009）によると、NPO 法人への参加理由で「報酬・給与条件が合う」と答えた割合は 2% と、収入以外の理由の割合が高くなるのに対し、本調査ではブランクを経て再就職した女性の 70% 超が勤務決定理由で「収入を得る」を選ぶなど、望む収入額と稼得行為との間には齟齬もあろう。男女職員の継続意思の要因を調べた森山が「活動に参加する時点において NPO に期待している収入額の分散が大きいが想定される」（森山 2016：111）とみるように、期待額は個人によって大きく異なり、女性の場合、余り高くはない可能性が考えられる。

したがって、NPO 法人からの収入額が低くても、それに納得する女性は給与の満足度が高くなり、推計結果も有意となることから、仮説 1 は支持されるといえよう。

2）技能習得の満足度

次に、「仮説 2：技能の習得に満足する女性は、現在の NPO 法人で働き続ける意向をもつ」について、「技能習得」の満足度は、モデル 1、2 で有意とならず、モデル 3、4 でわずかに有意となる。技能習得に関連する変数をみていこう。

NPO 法人では多くの職務を担う必要があり、管理部門の職務を含め幅広い能力が身につくことから、現職の経験が「今後のキャリアにつながる」と思う割合は 80% 超となる。それがモデル 1 と 4 に表れている。また、勤務先の決定理由を投入したモデル 2 では有

意とならないものの、「知識・技能の習得」、「資格・能力を活用」、「経験を活用」など、自身の能力や経験などに関わる理由も影響する可能性がうかがえる。

さらに、獲得スキルを入れたモデル3では具体的なスキルの内容を確認できる。「専門的資格取得」、「主体的に動く力」、「社会に役立つ力」、「仕事の責任感」、「知識・技能の向上」、「視野の広がり」が継続就業に影響し、「技能習得」の満足度も有意となる。スキルの獲得は、女性にとって現職の継続就業に大きく関係する要因の1つであり、研修や学習の機会充実は課題として捉えられている。他方、「雇用形態」の満足度をみると、雇用形態の違いによって獲得するスキルが異なる可能性もある。また、「本人年収」を加えたモデル4においても、「技能習得」の満足度が就業継続の意向に影響を及ぼしている。

こうしたNPO法人における技能習得の可能性は、先行研究においても確認できる。国立女性教育会館（2011）、大概（2011）は、NPOへの参加は女性の能力向上に資することを示し、桜井（2005）もNPOで知識等を得たいと思う人は活動を長く続ける傾向があるとみる。以上を考慮していくと、必ずしも期待通りとならない場合もあるけれども、女性がNPO法人で働くことは、概ね「技能習得」の満足度を高め、継続就業につながる傾向にあるといえよう。よって、仮説は支持される可能性が高いと考えられる。

3) 社会貢献の満足度

「仮説3：社会への貢献に満足する女性は、現在のNPO法人で働き続ける意向をもつ」に関して、「社会貢献」の満足度は全てのモデルで有意とならず、継続就業の意向に影響を及ぼす可能性は低いことがうかがえる。果たして、女性が社会貢献に満足することとNPO法人で働き続けることは、相反するのだろうか。

推計結果によると、NPO法人ならではの満足度「社会への貢献」よりも、「職場の雰囲気」、「外部の人との交流」、「勤務時間」、「給与・報酬」などの満足度が、継続就業の意向に影響を及ぼす可能性が高くなる。他方、社会への貢献に関連する変数をみると、モデル2では「社会に貢献」、「組織の活動目的に共感」が、モデル3では「社会に役立つ力」が、継続就業に有意な影響を与えている。NPO法人の目的を踏まえると、これらの変数がプラスに有意となることは理解しやすい結果といえる。森山（2016）は活動目的への共感が強い人ほど継続意思が強く、高齢層より若年・壮年層でその傾向が強くなると論じたものの、女性に限ってみると、むしろ「年齢」が上がるほど継続就業の意向につながる傾向が見られることが分かる。

4つのモデルに共通して有意となる変数は、「保健・医療・福祉分野」、「年齢（が高い）」であり、「勤務時間（が長い）」、「今後のキャリアになる」、「大卒（でない）」も一部のモデルで有意となる。これらは先行研究にみる女性の姿と重なる。役職者や中心メンバーは事業の社会的意義を理解して覚悟を持って取り組むのに対し、スタッフや若年者、活動期間が短いメンバーは、働きやすさや収入、知識、経験の獲得などを重視する傾向があるとみられる（内閣府 2009、浦坂 2007、2016）。そうした意識や特性が女性の継続就業の意向に反映されると考えられる。

これらから、継続就業につながる要因は様々であり、必ずしも「社会貢献」の満足度が影響するのではないことが分かる。なかでも「職場の雰囲気」の満足度が大きく影響することは興味深い。「活動分野」、「年齢」などにかかわらず、誰もが働く際に望む点でもあ

る。女性がNPO法人で働き続ける際に鍵となることは、「社会貢献」の満足度以上に、自身が働く環境に納得できるかという点だろう。従って、仮説は支持されない可能性が高い。

（3）まとめ

本稿で明らかになったのは、第一に、女性がNPO法人で働く場合、給与や技能習得の満足度が継続就業に影響すること、第二に、社会貢献の満足度は勤務の継続に重要な意味をもつものの、それ以上に自身の就労環境に納得しているかという点が継続のポイントになることである。調査では「活動やミッション、団体への思いの維持」が課題となっており、女性個人の状況や意識などのほか、職場の雰囲気など就労環境の満足度が女性の就業継続の意向に関係してくる。また、NPO法人で働き収入を得る女性が散見されるようになり、なかには従来の民間非営利活動の担い手とは異なる意識や特性をもつ女性もいる。NPO法人で「労働者」としての意識の高まりの兆し（浦坂 2016）がみられるなか、NPO法人が企業等とは異なる女性の就業、キャリア形成の場となる可能性がうかがえる。

6. 結び

今後、NPO法人は女性にとって望ましい職場となるのか。現在、女性がNPO法人で働き収入を得ることは珍しくなくなっているが、十分な環境で働くケースはまだ一部に過ぎない。就労中断した女性、家計の担い手となる女性の状況など、本稿では明らかにできなかった点も多い。NPO法人が、女性が仕事を続ける場、職業キャリアを形成する場として機能するためには、様々な角度からの分析や方策の検討が必要となる。女性のキャリアパス構築、NPOの人材育成などについて調査検討することが、今後の課題である。

注

- ¹⁾ 例えば、特定非営利活動法人（NPO法人）制度（1998年）、介護保険制度（2000年）、指定管理者制度（2003年）など
- ²⁾ 本稿では、D.E. スーパー（1970=1973）の定義「1人の人がその生涯にわたって従事または占めるところの職業・職務・職位の前後連鎖したもの」を念頭におく。
- ³⁾ 大概は女性がNPO法人から金銭的報酬を得ていない要因として、①収益の有無、②中心メンバーの職業・社会活動経験、③メンバーの考え方、④営利セクターの金銭的評価との比較、⑤使命感、⑥社会的認知、をあげる（大槻 2015：251-5）。
- ⁴⁾ 2014年の個人調査は、事務局長に質問紙郵送とWEB調査、それ以外の有給職員とボランティアに協力チラシの配布とWEB調査を実施。個人票回答者の約6割が事務局長。
- ⁵⁾ 2012～2015年度科学研究費補助金（基盤研究C）「社会貢献を目指す事業における女性の働き方とキャリア形成に関する研究」鈴木紀子（研究代表者）による。
- ⁶⁾ データベースに登録されたNPO法人数は50,000超。調査票の送付先を抽出したのは2014年9月28日。NPO法人に認証された団体数49,456、解散数9,309（2014年9月末現在、内閣府調べ）。悉皆調査に近い団体数が登録されている。
- ⁷⁾ 筆者の聞き取り調査から、事業経費と有給スタッフの人件費などを勘案すると、組織として年500万円以上の財政規模が必要との意見が複数得られたことによる。

参考文献

- 天野正子, 1996, 『「生活者」とはだれか—自律的市民像の系譜』中央公論社.
- 国立女性教育会館, 2011, 『平成 22 年度 経済的自立につながる女性の課題解決型地域活動に関する調査研究』.
- 国立女性教育会館, 2013, 『女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究—複合キャリア形成過程とキャリア学習』.
- 馬欣欣, 2016, 「NPO 法人職員の賃金構造およびその満足度、活動継続意欲に及ぼす影響」『NPO の就労に関する研究』労働政策研究報告書 183, 54-97.
- 森山智彦, 2016, 「キャリアとしての NPO—年齢による継続意思の決定要因の違いと経年変化」『NPO の就労に関する研究』労働政策研究報告書 183, 98-120.
- 内閣府男女共同参画局, 2009, 『女性の再チャレンジと NPO についての調査報告書』
- 中村安来, 2016, 『N 女の研究』フィルムアート社.
- 小野晶子, 2016, 「NPO の有給職員雇用の要因と変化—2004 年と 2014 年調査データの比較から」『NPO の就労に関する研究』労働政策研究報告書 183, 35-53.
- 大槻奈巳, 2011, 「NPO 活動と女性のキャリア形成」『季刊家計経済研究』89, 44-52.
- 大槻奈巳, 2015, 『職務格差—女性の活躍推進を阻む要因は何か』勁草書房.
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 『NPO の有給職員とボランティア—その働き方と意識』労働政策研究報告書 60.
- 労働政策研究・研修機構, 2015, 『NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて』労働政策研究・研修機構, 調査シリーズ 139.
- 桜井政成, 2005, 「ライフサイクルからみたボランティア活動継続要因の差異」, 『ノンプロフィット・レビュー』5 (2), 103-113.
- 佐藤慶幸, 1988, 『女性たちの生活ネットワーク—生活クラブに集う人びと』文眞堂.
- 鈴木紀子, 2015, 「地域課題の解決を目指す事業で働く女性に関する一試論—キャリア形成に注目して」『地域イノベーション』7, 95-103.
- 鈴木紀子, 2016, 「NPO 法人における女性のキャリア形成—アンケート調査の検討を通じて」『キャリアデザイン研究』12, 125-134.
- 浦坂純子, 2006, 「団体要因・労働条件・継続意思—有給職員の賃金分析を中心に」『NPO の有給職員とボランティア—その働き方と意識』, 労働政策研究報告書 60, 73-102.
- 浦坂純子, 2007, 「労働条件と継続意思—団体要因から考える」『NPO 就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える』労働政策研究報告書 82, 23-58.
- 浦坂純子, 2016, 「NPO における働き方に「構造変化」は生じるか?—震災インパクトと経年変化」『NPO の就労に関する研究』労働政策研究報告書 183, 187-220.
- 山内直人, 2001, 「ジェンダーからみた非営利労働市場—主婦はなぜ NPO を目指すのか?」『日本労働研究雑誌』493, 30-41.

(すずき のりこ: 横浜国立大学准教授)